

Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 5 juillet 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 5 juillet, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Philippe PATEY, Premier Vice-Président.

Délibération n°1

Objet : Modification du tableau des effectifs à compter du 1^{er} août 2022

Date de la convocation : 29/06/2022
Nombre de membres du Bureau : 25
Nombre d'élus présents : 11
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 4
Nombre de droits de vote : 15 (60 %)
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

Étaient présents :

Dans la salle "Vienne" (11) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Patrick CHARRIER
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Madame Odile LANDREAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Philippe PATEY
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Jacques SABOURIN
Monsieur Claude SERGENT	

Élus ayant donné pouvoir (4) :

Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur HENEAU
Monsieur DORET a donné pouvoir à Monsieur HENEAU
Madame MICAULT a donné pouvoir à Madame AZIHARI
Monsieur REVEILLAULT a donné pouvoir à Monsieur PATEY

Absents excusés (10) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Christian CHAPLAIN, Rémy COOPMAN, Alain GUILLON, Gilbert JALADEAU, Laurent LUCAUD, Michel MALLET, Frédy POIRIER, Bernard ROUSSEAU et Thierry TRIPHOSE

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Cécile TONDEUX, Louise PEINTUREAU et Sabine GODET ; et en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS

Vu le code général de la fonction publique (CGFP),

Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant,

Le Premier Vice-Président rappelle qu'il appartient au Bureau syndical, sur proposition de l'autorité territoriale, de fixer les effectifs des emplois permanents nécessaires au fonctionnement des services.

Les emplois permanents occupés et vacants au 11 juillet 2022 sont présentés dans le tableau figurant en annexe, par direction.

Les mises à jour de cette annexe s'appliqueront à compter 1^{er} août 2022.

Les modifications proposées concernent des créations et suppressions de postes liées aux réorganisations en cours au sein des directions, et sont les suivantes :

	Direction	Postes	Grades d'accès
création	DGS	1 ingénieur-e grands projets	ingénieur à ingénieur principal
création	DE	2 responsables d'exploitation Eau	ingénieur à ingénieur principal
création	DE	2 responsables d'exploitation Assainissement	ingénieur à ingénieur principal
création	DE	2 ingénieur-es process	ingénieur
suppression	DE	3 responsables d'agence au 1 ^{er} janvier 2023	
suppression	DE	3 adjoint-es au responsable d'agence au 1 ^{er} janvier 2023	
suppression	DE	1 chargé-e de développement du territoire de Vienne et Gartempe	
suppression	DE	1 responsable de pôle assainissement au 1 ^{er} janvier 2023	
création	DE	1 planificateur-riche	technicien à technicien principal de 1 ^{ère} classe
suppression	DE	1 responsable du service assainissement - expert.e AC/ANC	
création	DP	1 responsable maîtrise d'oeuvre ouvrages et adjoint au responsable de pôle	ingénieur à ingénieur principal
création	DP	1 chargé-e d'urbanisme	ingénieur
création	DP	1 chargé-e de maîtrise d'oeuvre ouvrages	technicien principal de 2 ^{ème} classe à ingénieur
création	DP	3 chargé-es d'études et de travaux ouvrages	technicien à technicien principal de 2 ^{ème} classe
suppression	DP	4 chargé-es études et travaux	
création	DP	2 responsables maîtrise d'oeuvre réseaux	technicien principal de 2 ^{ème} classe à ingénieur
suppression	DP	2 chargé-es maîtrise d'oeuvre	
création	DP	1 responsable schémas directeurs et PGSSE	ingénieur
suppression	DP	1 chargé-e de mission schémas directeurs et gestion des systèmes	
création	DP	5 chargé-es d'études et de travaux réseaux	agent de maîtrise à technicien
suppression	DP	5 dessinateur-rices surveillants de travaux	

	Direction	Postes	Grades d'accès
création	DP	1 chargé·e des schémas directeurs et PGSSE	technicien principal de 2ème classe à ingénieur
suppression	DP	1 technicien·ne schémas directeurs et gestion des systèmes	
création	DAFIC	1 gestionnaire facturation	adjoint administratif principal de 2ème classe à rédacteur
création	DAFIC	1 chef·fe de projet facturation, clientèle et relève	technicien principal de 2ème classe à ingénieur
création	DESI	2 technicien·nes systèmes et réseaux	technicien à technicien principal de 2ème classe
création	DESI	1 coordinateur·rice application métiers	technicien à technicien principal de 2ème classe
suppression	DESI	1 chargé·e de projets	

Lors de sa séance du 28 juin 2022, le Comité technique a émis un avis favorable à l'ensemble des mises à jour proposées, à l'exception de celles concernant la mise en place de centres de ressources spécifiques au sein de la Direction de l'Exploitation, à savoir :

- la création d'un poste de planificateur,
- la suppression du poste de responsable de service assainissement / expert contrôle AC/ANC.

Le Premier Vice-Président rappelle que le Bureau a autorisé, pour certains emplois ciblés, le recrutement d'agents contractuels en cas de recherche infructueuse de candidats fonctionnaires justifiant des diplômes et de l'expérience professionnelle explicités dans les offres d'emploi qui seront publiées :

Emplois ouverts aux contractuels sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP	Motifs
Analyste budgétaire et financier Chargé·e assurances et sinistres Chargé·e marchés publics Chargé·e de projets Chargé·e de projets informatiques Chargé·e d'études et de travaux Chef·e de projet Coordinateur·trice applications métiers Coordinateur·trice télégestion Electromécanicien·ne Planificateur·rice Responsable service relève et facturation Responsable service clients et ressources internes Technicien·ne SIG et topographie Technicien·ne systèmes et réseaux Urbaniste SI	recrutements antérieurs de fonctionnaires infructueux
Ingénieur·e grands projets Responsable d'exploitation Ingénieur·e process Responsable maîtrise d'oeuvre ouvrages et adjoint au	Fonctions spécialisées : Les domaines de compétences sont spécifiques et nécessitent une ou des qualifications particulières.

Emplois ouverts aux contractuels sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP	Motifs
responsable de pôle Chargé-e d'urbanisme Responsable schémas directeurs et PGSSE Coordonnateur·trice des approvisionnements Magasinier approvisionneur Contrôleur·euse de gestion Coordinateur·trice commande publique Postes de Direction : DGS, DRH, DAFIC, DP, DE, DESI, DEEST Responsable management de la qualité et environnement Responsable Santé Sécurité au Travail Responsable du service ressources Responsable pôle achats et moyens généraux Chargé-e d'affaires maîtrise d'ouvrages	Les domaines de compétences présents ici peuvent être qualifiés par une expertise forte et/ou stratégique pour l'organisation d'Eaux de Vienne Siveer.

Le Premier Vice-Président propose l'ajout à cette liste de nouveaux postes car leurs domaines de compétences étant spécifiques et nécessitant des qualifications particulières :

- Ingénieur grands projets,
- Responsable d'exploitation,
- Ingénieur process,
- Responsable maîtrise d'oeuvre ouvrages et adjoint au responsable de pôle,
- Chargé-e d'urbanisme,
- Responsable schémas directeurs et PGSSE,
- Coordonnateur·trice des approvisionnements,
- Magasinier approvisionneur.

Le contrat proposé sera de 3 ans maximum et renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats en CDD ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.

Le recrutement d'agents contractuels ne pourra être prononcé qu'à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19/12/19 et n°88-145 du 15/02/88, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics. La rémunération sera alors calculée sur la base d'un indice majoré contenu dans l'espace délimité par le grades minimum et maximum de notre organigramme fonctionnel, et en prenant en compte la qualification détenue par l'agent retenu ainsi que son expérience professionnelle.

Il est rappelé que pour les autres emplois du tableau, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, les collectivités et établissements peuvent recruter, en application de l'article L.332-14, un agent contractuel de droit public pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est alors conclu pour une durée déterminée d'une durée d'un an. Il pourra être prolongé, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'aura pu aboutir au terme de la première année.

Le Premier Vice-Président précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales correspondant aux emplois créés sont inscrits aux budgets primitifs de l'exercice 2022.

Vu l'avis du Comité technique du 28 juin 2022,

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver le tableau des effectifs d'Eaux de Vienne Siveer à compter du 1^{er} Août 2022, tel qu'il figure en annexe;
- de pourvoir certains emplois listés plus haut, à défaut de fonctionnaires correspondant au profil recherché, par des agents contractuels sur la base de l'article L.332-8 2° du code général de la fonction publique et comme exposé ci-dessus;
- d'autoriser le Président à signer tous les documents en lien avec la mise en place et la gestion de ces contrats.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président,

Signé électroniquement
par : Rémy COOPMAN
Date de signature :
08/07/2022
Qualité : Actes -
Président (Bureaux et
--

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

DIRECTION	FILIERE	LIBELLE DE L'EMPLOI	GRADE MINIMUM *	GRADE MAXIMUM *	Possibilité de pourvoir le poste par un contractuel sur le fondement de l'article 3-3-2	Postes permanents pourvus au 11/07/2022	DONT Postes occupés par un contractuel	Postes permanents vacants au 01/08/2022	Durée de travail	OBSERVATIONS - PRECISIONS	
DAFIC	Administrative	Agent-e accueil et administration générale	AA	AAP1C	NON	1		1	TC		
		Agent-e de coordination garage	AA	AAP1C	NON	1	1		TC		
		Analyste budgétaire et financier	R	A	OUI	1			TC		
		Assistant-e grands comptes - Assistant-e de Direction	AA	R	NON	1			TC		
		Chargé-e assurances et sinistres	R	RP1C	OUI	1	1		TC		
		Chargé-e des marchés publics	R	RP1C	OUI	2	1		TC		
		Chargé-e juridique et des assemblées	R	RP1C	NON	1	1		TC	création	
		Chef-fe de projet facturation, clientèle et relève	TP2C	I	OUI				1	TC	création
		Conseiller-ère clientèle	AAP1C	RP2C	NON	1	1			TC	
		Coordonnateur-rice de la commande publique	R	A	OUI	1	1			TC	
		Directeur-rice de l'Administration, des Finances et de la Clientèle	A	AHC	OUI	1	1			TC	
		Gestionnaire comptable	AA	AAP1C	NON	9	1		1	TC	
		Responsable des affaires juridiques et assemblées	R	A	NON	2			1	TC	création (compensation du poste gelé d'assistant facturation)
		Responsable des relèves de compleurs	R	AP	NON	1				TC	
		Responsable facturation	R	RP2C	NON	1	1			TC	
		Responsable grands comptes	A	AP	NON	1				TC	
		Responsable pôle achats et moyens généraux	A	AP	OUI	1	1			TC	
		Responsable service clients et ressources internes - coordonnateur-rice territorial de la relation clientèle	R	A	OUI	1	1			TC	
		Responsable service comptabilité	R	A	NON	1	1			TC	
		Responsable service relève et facturation	R	A	OUI	1	1			TC	
		Agent-e d'entretien siège	AT	ATP2C	NON	1	1			TNC	30/35ème
		Agent-e mécanicien	AT	ATP1C	NON	2				TC	
		Agent-e Patrimoine	AT	ATP2C	NON	2				TC	
Expert-e comptage et consommation	AT	AMP	NON	1				TC			
Magasinier-ère central(e)	AT	ATP1C	NON	2				TC			
Magasinier-ère approvisionneur - adjoint-e au coordonnateur-rice des approvisionnements	AM	AMP	OUI				1	TC			
Coordonnateur-rice des approvisionnements	T	TP2C	OUI				1	TC			
Relèveur-euse de compleurs	AT	ATP1C	NON	8	1			TC			
Responsable approvisionnements	AM	TP2C	NON	1				TC			
Responsable Patrimoine	AM	AMP	NON	1				TC			
Responsable service bâtiment et parc véhicule	T	TP1C	NON	1				TC			
		TOTAUX			48	11	5			Poste à supprimer le 1/10/22 au départ en retraite de l'agent	
Technique			I	IP	OUI	1	1	1	TC		
		TOTAUX			1	1	0				
DGS	Administrative	Assistant-e DGS / Elus	AA	RP2C	NON	2			TC		
		Attaché-e de communication	R	A	NON	1			TC		
		Chargé-e de communication	R	RP1C	NON	1	1		TC		
		Contrôleur-euse de gestion	A	AP	OUI			1	TC		
		Secrétaire administrative et communication	AA	AAP1C	NON	1			TC		
Emplois fonctionnels		DGEP 80 à 150 000 hab			OUI	1			TC		
Technique		Agent-e gestion de la donnée SST	AT	ATP1C	NON	1			TC		
		Conseiller-ère prévention	T	TP2C	NON	1		1	TC		
		Directeur général des services	IC	ICHC	OUI	1			TC		
		Ingénieur-e grands projets	I	IP	OUI			1	TC	création d'un poste permanent	
		Responsable santé et sécurité au travail	I	I	OUI	1	1		TC		
		TOTAUX			10	2	3				
DESI	Administrative	Assistant-e Ressources	AA	R	NON	1			TC		
	Technique	Agent-e SIG et topographie	AT	ATP1C	NON	2			TC		
		Administrateur-rice du développement des systèmes d'information	I	I	NON	1			TC		
		Chargé-e analyses laboratoire	AT	TP2C	NON	3			TC		
		Chargé-e de projets	T	TP2C	OUI	3	3	2	TC		
		Chargé-e de projets informatiques	T	TP1C	OUI			0	TC		
		Chargé-e surveillance qualité eau	AT	TP2C	NON	2			TC	suppression du poste resté vacant	
		Chargé-e surveillance qualité eau itinérant	AT	TP2C	NON	3	2		TC		
		Chef-fe de projet décisionnel	T	I	OUI	1	1		TC		
		Coordonnateur-rice applications métiers	T	TP2C	OUI	1	1	1	TC	création avec suppression du poste resté vacant de chargé projets informatiques	
		Dessinateur-rice SIG et topographie	AM	TP2C	NON	1			TC		
		Développeur-euse	T	TP1C	NON	1			TC		
		Directeur-rice de l'eau et des systèmes d'information	I	IP	OUI	1			TC		
		Hydrogéologue	TP2C	I	NON	1			TC		
		Responsable service ressource	I	I	OUI	1		1	TC		
		Responsable service surveillance qualité eau	T	TP1C	NON	1			TC		
		Responsable SIG	T	I	NON	1			TC		
		Responsable systèmes et réseaux + RSSI	T	I	NON	1			TC		
		Technicien-ne SIG et topographie	AM	TP2C	OUI	2	1		TC		
		Technicien-ne Systèmes et réseaux	AMP	TP2C	OUI	3	1	2	TC	2 créations (pérennisation des 2 postes de renfort)	
		Urbaniste SI	T	I	OUI	1	1		TC		
		TOTAUX			30	10	6				
DP	Administrative	Assistant-e de Direction	AA	R	NON	1			TC		
	Technique	Chargé-e de l'exécution des marchés de travaux	AA	R	NON	1		1	TC		
		Chargé-e d'affaires maîtrise d'ouvrages	I	IP	OUI	2			TC		
		Chargé-e d'études et de travaux	ATP2C	TP1C	OUI	4	1	4	TC	4 postes à supprimer à compter du 1/08/2022	
		Chargé-e d'études et de travaux ouvrages	T	TP2C	OUI			3	TC	créations avec suppression de 3 postes de chargés d'études et de travaux	
		Chargé-e d'études et de travaux réseaux	AM	T	OUI			5	TC	créations avec suppression des 5 postes de dessinateurs surveillants de travaux	
		Chargé-e d'urbanisme	I	I	OUI			1	TC	création	
		Chargé-e des schémas directeurs et PGSSE	TP2C	I	OUI			1	TC	création avec suppression du poste de technicien schémas directeurs et gestion des systèmes	
		Chargé-e maîtrise d'œuvre	T	I	NON	2		2	TC	2 postes à supprimer avec création de 2 postes de responsables maîtrise d'œuvre réseaux	
		Chargé-e de maîtrise d'œuvre ouvrages	TP2C	I	OUI			1	TC	création avec suppression d'1 poste de chargés d'études et de travaux	
		Chargé-e de mission schémas directeurs et gestion des systèmes	I	I	NON	1		1	TC	poste à supprimer au 1/08/2022 avec création du poste de responsable schémas directeurs et gestion des systèmes	

* Les grades minimum sont les premiers grades des cadres d'emploi et les grades maximum sont ceux prévus dans l'organigramme fonctionnel sauf exception mentionnée en italique

Légende des codes grade	
AA	Adjoint Administratif
AA*P2C	Adjoint Administratif Principal de 2ème classe
AA*P1C	Adjoint Administratif Principal de 1ère classe
R	Rédacteur
RP2C	Rédacteur Principal de 2ème classe
RP1C	Rédacteur Principal de 1ère classe
A	Attaché
AP	Attaché Principal
AHC	Attaché Hors Classe
AT	Adjoint Technique
AT*P2C	Adjoint Technique Principal de 2ème classe
AT*P1C	Adjoint Technique Principal de 1ère classe
AM	Agent de Maîtrise
AMP	Agent de Maîtrise Principal
T	Technicien
TP2C	Technicien Principal de 2ème classe
TP1C	Technicien Principal de 1ère classe
I	Ingénieur
IP	Ingénieur Principal
IHC	Ingénieur Hors Classe
IC	Ingénieur en Chef
ICHC	Ingénieur en Chef Hors Classe
IG	Ingénieur Général
Filière administrative	
Filière technique	

Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 5 juillet 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 5 juillet, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Philippe PATEY, Premier-Vice Président.

Délibération n°2

Objet : Mise à jour de l'annexe 9 au règlement intérieur du personnel relative au régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Date de la convocation : 29/06/2022
Nombre de membres du Bureau : 25
Nombre d'élus présents : 11
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 4
Nombre de droits de vote : 15 (60 %)
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

Étaient présents :

Dans la salle "Vienne" (11) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Patrick CHARRIER
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Madame Odile LANDREAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Philippe PATEY
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Jacques SABOURIN
Monsieur Claude SERGENT	

Élus ayant donné pouvoir (4) :

Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur HENEAU
Monsieur DORET a donné pouvoir à Monsieur HENEAU
Madame MICAULT a donné pouvoir à Madame AZIHARI
Monsieur REVEILLAULT a donné pouvoir à Monsieur PATEY

Absents excusés (10) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Christian CHAPLAIN, Rémy COOPMAN, Alain GUILLON, Gilbert JALADEAU, Laurent LUCAUD, Michel MALLET, Frédéric POIRIER, Bernard ROUSSEAU et Thierry TRIPHOSE

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Cécile TONDEUX, Louise PEINTUREAU et Sabine GODET ; et en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu le décret n°2016-4916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2015 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel de la Fonction Publique d'Etat,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la circulaire DGCL/DGFIP du 3 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 28 juin 2022 sur le projet de mise à jour de l'annexe 9 du règlement intérieur du personnel relative au RIFSEEP,

Vu le tableau des effectifs,

Dans le cadre de la refonte des régimes indemnitaires de la fonction publique, tous les régimes indemnitaires existants ont été remplacés par le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dit RIFSEEP.

Il est proposé de mettre à jour l'annexe 9 du règlement intérieur du personnel, relative aux règles et conditions d'attribution du RIFSEEP applicables au sein du Syndicat issue de la délibération n°3 du Bureau du 12 avril 2022.

Les mises à jour concernent :

- l'intégration d'une nouvelle fonction à la direction générale des services : ingénieur grands projets,
- l'intégration de nouvelles fonctions liées à la réorganisation de la Direction de l'exploitation : responsable d'exploitation, ingénieur process, responsable de maintenance télégestion, technicien maintenance télégestion, responsable DECI, opérateur DECI, responsable recherche de fuites, chargé(e) de recherche de fuites, chargé du suivi des rejets industriels,

- la suppression des fonctions liées à la réorganisation de la direction de l'exploitation : expert contrôle AC/ANC, responsable du service assainissement, chargé de télégestion, chargé de suivi des industriels en ASST et AEP,
- le nouveau calibrage de certaines fonctions de la direction de l'exploitation : responsable hydrocurage et adjoint au responsable hydrocurage,
- l'intégration de nouvelles fonctions liées à la réorganisation de la Direction de la prospective : responsable maîtrise d'œuvre ouvrages et adjoint au responsable de pôle, chargé(e) d'urbanisme, chargé(e) de maîtrise d'œuvre ouvrages, chargé(e)s d'études et de travaux ouvrages, responsable maîtrise d'œuvre réseaux, responsable schémas directeurs et PGSSE, chargé(e)s d'études et de travaux réseaux, chargé(e) des schémas directeurs et PGSSE,
- la suppression des fonctions liées à la réorganisation de la Direction de la prospective : chargé études et travaux, chargé maîtrise d'œuvre, chargé de mission schémas directeurs et gestion des systèmes, dessinateur surveillant de travaux, technicien schémas directeurs et gestion des systèmes,
- l'intégration d'une nouvelle fonction à la Direction de l'administration, des finances et de la clientèle : chef(fe) de projet facturation clientèle et relève,
- l'intégration d'une nouvelle fonction à la Direction de l'eau et des systèmes d'information : géomètre topographe.

Lors de sa séance du 28 juin 2022, le Comité technique a émis un avis favorable aux mises à jour proposées, à l'exception de celles relatives à la mise en place de centres de ressources spécifiques au sein de la Direction de l'Exploitation, à savoir :

- la création des fonctions de responsable de maintenance télégestion, technicien maintenance télégestion, responsable DECI, opérateur DECI, responsable recherche de fuites, chargé(e) de recherche de fuites, chargé du suivi des rejets industriels,
- la suppression des fonctions suivantes : expert contrôle AC/ANC, responsable du service assainissement, chargé de télégestion, chargé de suivi des industriels en ASST et AEP,
- le nouveau calibrage de certaines fonctions de la direction de l'exploitation : responsable hydrocurage et adjoint au responsable hydrocurage.

Les mises à jour de cette annexe s'appliqueront à compter 1^{er} août 2022.

Le projet d'annexe 9 du règlement intérieur du personnel mise à jour est annexé à la présente délibération.

Vu l'avis du Comité Technique en date du 28 juin 2022,

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver la mise à jour de la délibération relative au régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) transposée dans l'annexe 9 du règlement intérieur dans les conditions fixées ci-dessus ;


- d'adopter par conséquent l'annexe 9 du règlement intérieur du personnel tel que figurant en annexe de la présente délibération, à compter du 1^{er} août 2022 ;
- d'autoriser le Président à signer tous les documents en lien avec la mise en place et la gestion du RIFSEEP.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président,

Signé électroniquement
par : Rémy COOPMAN
Date de signature :
08/07/2022
Qualité : Actes -
Président (Bureaux et
...)

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture



ANNEXE 9 AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Régime indemnitaire (RIFSEEP)

SOMMAIRE		
Article 1	Bénéficiaires	Page 1
Article 2	Structuration (IFSE + CIA)	Page 2
Article 3	Modalités de versement	Page 8
Article 4	Attribution	Page 9
Article 5	Concessions et date d'effet	Page 11

Dans le cadre de la refonte des régimes indemnitaires de la fonction publique, tous les régimes indemnitaires existants sont remplacés par un nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Le RIFSEEP, fixé par le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, s'appuie pour les équivalences avec l'Etat sur des textes d'application suivants :

Filière	Cadre d'emploi	Arrêté d'application	Arrêté relatif aux montants
Administrative	Attachés territoriaux	17 décembre 2015	3 juin 2015
	Rédacteurs territoriaux		19 mars 2015
	Adjoint administratifs territoriaux	18 décembre 2015	20 mai 2014
Technique	Ingénieurs en chef territoriaux	14 février 2019	14 février 2019
	Ingénieurs territoriaux	26 décembre 2017	26 décembre 2017
	Techniciens territoriaux	7 novembre 2017	7 novembre 2017
	Agents de maîtrise territoriaux	16 juin 2017	28 avril 2015
	Adjoint techniques territoriaux		

Cette annexe a pour objet de définir les règles et conditions d'attribution du RIFSEEP applicables au sein du Syndicat.

ARTICLE 1 - BENEFCIAIRES

Le RIFSEEP est attribué aux agents qu'ils soient à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel, exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné :

- titulaires et stagiaires,
- contractuels de droit public sur des emplois permanents,
- contractuels de droit public sur des emplois non permanents recrutés pour des renforts (saisonniers) à compter du 4^{ème} mois d'emploi (continue ou discontinue).

Les cadres d'emploi concernés par le RIFSEEP sont :

Catégorie	Filière administrative	Filière technique
A	Attachés territoriaux	Ingénieurs en chef territoriaux Ingénieurs territoriaux
B	Rédacteurs territoriaux	Techniciens territoriaux
C	Adjoint administratifs territoriaux	Agents de maîtrise territoriaux Adjoint techniques territoriaux

ARTICLE 2 – STRUCTURATION

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle (part fixe) ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui peut être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement des agents (part facultative et variable).

Article 2.1 – Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE est fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Pour déterminer le niveau d'IFSE auquel pourra prétendre l'agent public, il sera tenu compte du groupe de fonctions sur lequel sa fonction est référencée.

Chaque fonction est référencée au sein d'un groupe voire d'un sous-groupe de fonctions en tenant compte :

- Des filières : administrative et technique
- Des catégories : A, B et C
- Des cadres d'emploi au sein de chaque catégorie
- Des organigrammes fonctionnels avec les cadres d'emploi de début et fin de carrière
- Du total de l'évaluation des 3 critères professionnels : C1+C2+C3

C1	Indicateur	Définition de l'indicateur	Evaluation
encadrement	niveau hiérarchique	positionnement hiérarchique dans l'organigramme (en cas de double fonction, c'est le positionnement le plus important qui est retenu)	direction générale
			direction
			responsabilité d'un pôle ou d'une agence
			resp. adjointe d'une agence/développement d'un territoire
			responsabilité d'un service ou d'un centre d'exploitation
			responsabilité d'une activité
			resp. adjointe d'une activité/centre d'exploitation/coordination fonctionnelle
	nombre de collaborateurs encadrés	agents en gestion dans sa direction/pole/agence /service/activité	aucun niveau d'encadrement
			> 31
			16 à 30
			6 à 15
			1 à 5
niveau de responsabilité lié à la fonction	niveau de responsabilité de la fonction en terme d'encadrement ou de coordination	0	
		stratégique	
		intermédiaire supérieur	
		intermédiaire	
		opérationnelle	
		coordination fonctionnelle/encadrement ponctuel	
		aucun niveau d'encadrement	
Activités de l'encadrement	niveau de responsabilité lié à la structure	responsabilité dans le type de structure ou d'activité à gérer	collectivité
			direction transversale
			pôle ou agence ou développement d'un territoire
			service ou centre d'exploitation
			activité
	délégation de signature	fonction disposant d'une délégation de signature	aucune
			oui
	autonomie de gestion	fonction nécessitant une autonomie dans la gestion financière, RH, budgétaire	non
			large
			encadrée
			restreinte
			sans objet

C2	Indicateur	Définition de l'indicateur	Evaluation
Qualification	diplôme	niveau de diplôme attendu sur la fonction (et non le niveau de diplôme détenu par l'agent occupant la fonction - en cas de double niveau prendre le niveau supérieur)	I (bac +5 et plus) II (bac +3 ou 4) III (bac +2) IV (bac ou équivalent) V (CAP ou BEP)
	habilitation	la fonction nécessite-t-elle une habilitation (CACES, électrique, conduite, permis autre que B, chlore, ...)	plusieurs habilitations 1 habilitation aucune habilitation
Technicité/Expertise	difficultés	niveau de difficultés requis pour la fonction	niveau 7
			niveau 6
			niveau 5
			niveau 4
			niveau 3
			niveau 2
			niveau 1

C3	Indicateur	Définition de l'indicateur	Evaluation
Sujétions particulières	activité itinérante	fonction exigeant des déplacements au moins 4 jours/semaine (ne perçoit pas de frais de déplacement à 15,25€)	oui
			non
	insalubrité	fonction exerçant une activité dangereuse, insalubre, inconfortable ou salissante	100% (quotidien)
			> ou = à 50%
			> à 10%
	heures supplémentaires des encadrants (article 3.5 RI)	compensation des heures supplémentaires effectuées par les encadrants non soumis au régime des heures supplémentaires (récupérées ou payées)	sans objet
			encadrant stratégique
			encadrant intermédiaire supérieur
			encadrant intermédiaire
	exposition aux risques verbales	fonction exposée aux agressions verbales externes (usagers, élus, tiers ...)	encadrant opérationnel/fonctionnel
			sans objet
			très fréquente (quotidien)
fréquente (au moins une fois par semaine)			
exposition aux risques mécaniques	fonction exposée aux blessures, contagions, morsures, risques chimiques/amiantes, accidents de la route, etc...	occasionnelle (au moins 1 fois par mois)	
		rare (au moins une fois par an)	
		très fréquente (quotidien)	
		fréquente (au moins une fois par semaine)	
contraintes physiques	fonction nécessitant des contraintes physiques à l'exercice des missions (port de charges, travail en hauteur, contraintes posturales, milieu bruyant)	occasionnelle (au moins 1 fois par mois)	
		rare (au moins une fois par an)	
		quotidien	
		ponctuelle	
météorologiques	fonction exercée à l'extérieur soumise au climat (chaud, froid, pluie, ..)	sans objet	
		quotidien	
		ponctuelle	
vestimentaire/EPI	port d'une tenue vestimentaire et/ou d'équipement de protection réglementaires	sans objet	
		quotidien	
		ponctuelle	
DATI	fonction avec risque "travailleur isolé" nécessitant le port du DATI	sans objet	
		oui	
travail sur écran	fonction de la filière administrative nécessitant un travail posté devant un écran d'ordinateur	non	
		au moins 75%	
			entre 50 et 75%

Les groupes de fonctions par filière sont les suivants :

Groupe fonction s	Sous groupe	Définition	Fonction	annuel brut EDV	plafond annuel brut décret
FILÈRE ADMINISTRATIVE - CATÉGORIE A - Attachés Territoriaux					
1A		Direction	Directeur administration/finances/clientèle Directeur ressources humaines Contrôleur de gestion	18.000€	36.210€
2A	2A1	Responsabilité d'un pôle		12.700€	32.130€
	2A2	Responsabilité d'un service/activité avec encadrement et très forte expertise	Responsable service achats/marchés Responsable grands comptes Responsable affaires juridiques et assemblées	11.150€	
3A	3A1	Responsabilité d'un service/activité avec encadrement + Métier à forte expertise	Responsable service clients et ressources internes Responsable service comptabilité Responsable administration du personnel Responsable service relève/facturation Attaché de communication Responsable développement RH	7.400€	25.500€
	3A2	Chargé de mission ou métier à forte expertise sans encadrement	Coordinateur de la commande publique Analyste budgétaire et financier	6.050€	
FILÈRE ADMINISTRATIVE - CATÉGORIE B - Rédacteurs Territoriaux					
1B		Responsabilité d'un service ou plusieurs service(s) avec management d'agents de cat B et C + Métier à forte expertise	Responsable service clients et ressources internes Responsable service comptabilité Responsable administration du personnel Responsable service relève/facturation	7.500€	17.480€
2B		Responsabilité d'une activité+ encadrement de proximité d'agents de catégorie C + Métier à forte expertise	Attaché de communication Chargé emploi et formation Responsable releveurs de compteurs Responsable secrétariat et clientèle Responsable facturation	6.200€	16.015€
3B		Instruction avec maîtrise particulière, sans encadrement	Analyste budgétaire et financier Chargé juridique et assemblées Chargé assurances et sinistres Chargé de communication Chargé administration du personnel Coordinateur de la commande publique Coordinateur territorial de la relation clientèle Conseiller clientèle Chargé marchés publics Adjoint responsable secrétariat et clientèle Gestionnaire facturation Assistant grands comptes Assistante DGS/élus Assistante de direction Assistante Ressources Chargé(e) d'exécution des marchés de travaux Gestionnaire paie et personnel	4.300€	14.650€
FILÈRE ADMINISTRATIVE - CATÉGORIE C - Adjoint Administratifs Territoriaux					
1C	1C1	Fonctions avec technicité particulière et forte autonomie	Adjoint responsable secrétariat et clientèle Assistant grands comptes Assistante DGS/élus Assistante de direction Assistant(e) Ressources Chargé(e) d'exécution des marchés de travaux Gestionnaire paie et personnel Gestionnaire facturation	4.000€	11.340€
	1C2	Fonctions d'exécution nécessitant une qualification/maîtrise particulière	Chargé secrétariat et clientèle et comptabilité Gestionnaire comptable Gestionnaire formation et œuvres sociales Agent marchés publics Agent de coordination garage	3.650€	
2C		Fonctions d'exécution, sans sujétion ou avec sujétion déjà valorisée par NBI	Chargé clientèle assainissement Chargé secrétariat et clientèle Chargé secrétariat et clientèle et urbanisme Assistant facturation Agent accueil et administration générale Secrétaire administrative et communication Chargée administrative des services techniques	3.400€	10.800€
FILÈRE TECHNIQUE – CATÉGORIE A - Ingénieurs en Chef Territoriaux					
1A+		sans objet	sans objet	sans objet	57.120€
2A+		Direction Générale	Directeur général des services	35.600€	49.980€
3A+		sans objet	sans objet	sans objet	46.920€
4A+		sans objet	sans objet	sans objet	42.330€

Groupe fonctions	Sous groupe	Définition	Fonction	IPSE annuel brut EDV	IPSE plafond annuel brut décret
FILIÈRE TECHNIQUE – CATÉGORIE A - Ingénieurs Territoriaux					
1A	1A1	Direction stratégique	Directeur de la prospective	29.750 €	36.210€
	1A2	Direction de pôle/service/agence	Directeur de l'exploitation	21.750€	
			Directeur ingénierie et ressource en eau Directeur expertise/évaluation/services techniques		
1A3	Responsabilité d'une agence + métiers à très forte expertise	Responsable agence Ingénieur grands projets	16.950€		
2A	2A1	Responsabilité d'un pôle	Responsable pôle assainissement Responsable d'exploitation Responsable pôle ingénierie	12.700€	32.130€
	2A2	Responsabilité de plusieurs services, ou adjoint responsable agence + métiers à forte expertise ou métier à forte connotation stratégique	Administrateur du développement des SI Responsable management de la qualité et de l'environnement Responsable maîtrise d'oeuvre ouvrages et adjoint au responsable de pôle Adjoint responsable agence Ingénieur process Chargé(e) d'affaire maîtrise d'ouvrage Chargé développement territoire Montmorillon	11.150€	
3A	3A1	Responsabilité d'un service ou d'une activité ou métier à forte expertise	Responsable service assainissement	7.400€	25.500€
			Chargé maîtrise d'oeuvre		
Responsable maîtrise d'oeuvre réseaux					
Chargé de maîtrise d'oeuvre ouvrages					
Responsable systèmes et réseaux					
Responsable systèmes d'information géographique					
Responsable sécurité des systèmes d'information					
3A2	Chargé de mission ou métier à forte expertise	Chargé d'urbanisme	6.050€		
		Responsable sécurité/santé au travail			
		Responsable schémas directeurs et PGSSE			
		Chargé schémas directeurs et gestion des systèmes			
FILIÈRE TECHNIQUE – CATÉGORIE B - Techniciens Territoriaux					
1B	encadrement d'agence/pôle ou de plusieurs services dont des agents de catégorie B	1B1	Adjoint responsable agence / chargé développement territoire + métiers à forte expertise	9.650€	17.480€
		1B2	Autres responsables Encadrement d'un service	7.500€	
2B		2B1	Encadrement d'un service/ de proximité ou adjoint à un responsable de service	6.200€	16.015€
			Responsable réseaux		
			Responsable ouvrages		
			Responsable hydrocurage avant 01/01/23		
			Responsable maintenance et travaux ouvrages		
			Responsable maintenance télégestion		
			Responsable urbanisme/travaux ASST		
			Responsable secrétariat et clientèle		
			Coordonnateur des approvisionnements		
			Responsable achats et approvisionnements		

		2B2	Coordination d'équipe ou métier à forte expertise	Urbaniste SI Chef(fe) de projets facturation clientèle et relève Chef projet SI/DAFIC Chef projet décisionnel Conseiller prévention	5.800€	
3B	ans encadrement	3B1	Expertise	Hydrogéologue Chargé des schémas directeurs et PGSSE Chargé d'études et travaux ouvrages Chargé de mission Expert contrôle AC/ANC Chargé d'études Chargé de suivi des rejets industriels Chargé suivi des industriels en ASST et AEP Coordinateur télégestion Coordinateur application métiers Chargé de projets Animateur Développeur	6.200€	14.650€
Groupes fonctionnels	Sous groupes	Définition		Fonction	IFSE annuel brut EDV	IFSE plafond annuel brut décret
3B	ans encadrement	3B1	Maîtrise particulière + sujétions	Technicien de maintenance télégestion	5400	14 650€
		3B2	Maîtrise particulière et itinérance modérée	Agent contrôle qualité Chargé d'études et travaux réseaux Dessinateur surveillant travaux Technicien schémas directeurs et gestion des systèmes Chargé surveillance qualité de l'eau itinérant	4.800€	
		3B3	Poste sédentaire avec maîtrise particulière	Technicien SIG et topographique Géomètre topographe Technicien systèmes et réseaux Chargé analyse laboratoire Chargé surveillance qualité de l'eau	4.300€	
FILIERE TECHNIQUE – CATÉGORIE C - Agents de Maîtrise Territoriaux						
1C	fonctions avec encadrement d'équipe / expertise	1C1	Encadrement d'une activité avec expertise	Responsable hydrocurage à compter du 01/01/23	7500€	11.340€
		1C2	Encadrement ou coordination d'une équipe / Responsabilités "adjoint"	Responsable réseaux Responsable ouvrages Responsable hydrocurage avant 01/01/23 Responsable maintenance et travaux ouvrages Responsable maintenance télégestion Responsable achats et approvisionnements Adjoint au Responsable hydrocurage à compter du 01/01/23 Responsable patrimoine	6.100€	
		1C3	Responsabilité "adjoint" au 01/01/23 / Expertise	Adjoint responsable réseaux Adjoint responsable ouvrages Adjoint responsable hydrocurage avant 01/01/23 Adjoint responsable centre d'exploitation Responsable DECI Responsable Recherche de fuites Magasinier approvisionneur - Adjoint au Coordonnateur Chargé du suivi des rejets industriels Chargé d'études	5.850€	
2C	fonctions avec technicité particulière sans encadrement d'équipe	2C1	Forte itinérance / sujétions	Electromécanicien ouvrages ASST Electromécanicien ouvrages AEP Electromécanicien ouvrages AEP-ASST Agent référent caméra Agent de contrôle AC/ANC Technicien de maintenance télégestion Chargé travaux ouvrages agence Chargé travaux réseaux Chargé de recherche de fuites Chargé diagnostic réseaux AEP/défense incendie	5.400€	10.800€
		2C2	Itinérance / sujétions modérées	Chargé devis et urbanisme Agent contrôle qualité Chargé d'études et travaux réseaux Dessinateur surveillant travaux Dessinateur SIG et topographie Chargé surveillance qualité de l'eau itinérant	4.550€	

				Chargé urbanisme/travaux ASST				
				Magasinier référent				
				Magasinier de centre				
				Magasinier et agent exploitation				
				Chargé télégestion				
				Chargé urbanisme/diagnostic réseaux AEP-ASST/police des réseaux				
				Chargé suivi exploitation réseaux ASST				
		2C3	Non itinérante, sans ou avec peu de sujétion	Magasinier	4.000€			
				Expert comptage et consommation				
				Chargé surveillance qualité de l'eau				
				Chargé analyse laboratoire				
2C'		2C1	Fonctions itinérantes + sujétion dont grade terminal est d'un cadre d'emploi inférieur		4.550€			
		2C2	Autres fonctions dont grade terminal est d'un cadre d'emploi inférieur		3.400€			
FILIÈRE TECHNIQUE – CATÉGORIE C - Adjointes Techniques Territoriaux								
1C	Fonction d'exécution nécessitant de la technicité	1C1	Forte itinérance et sujétions / expertise	Electromécanicien ouvrages ASST	4.950€	11.340€		
				Electromécanicien ouvrages AEP				
				Electromécanicien ouvrages AEP-ASST				
				Agent de contrôle AC/ANC				
							Agent référent caméra	
		1C2	Itinérance / sujétions modérées	Agent contrôle qualité	4.200€			
				Dessinateur surveillant travaux				
				Dessinateur SIG et topographie				
				Chargé surveillance qualité de l'eau itinérant				
				Magasinier livreur				
				Magasinier de centre				
				Magasinier référent				
1C3	Non itinérante, sans/peu de sujétion	Magasinier	3.650€					
		Expert comptage et consommation						
		Chargé surveillance qualité de l'eau						
		Chargé analyse laboratoire						
Groupes fonctionnels	Sous groupes	Définition		Fonction	IFSE annuel brut EDV	IFSE plafond annuel brut décret		
2C	Fonction d'exécution nécessitant peu de qualification	2C1	Forte itinérance et sujétions / expertise	Agent hydrocureur	4.550€	10.800€		
				Agent suivi curage lagunes				
				Agent exploitation ouvrages				
				Agent exploitation réseaux				
							Opérateur DECI	
							Agent exploitation et magasinier	
							Mécanicien-soudeur agence	
							Releveurs de compteurs	
		2C2	Itinérance / sujétions modérées	Agent SIG et topographie	3.800€			
2C3	Non itinérante, sans/peu de sujétion	Magasinier central	3.400€					
		Agent mécanicien						
		Agent accueil et administration générale						
				Chargé clientèle assainissement				
				Chargé devis et DICT				
2C4	Fonction ne nécessitant aucune qualification	Agent gestion de la donnée SST	3.300€					
		Agent patrimoine						
		Agent entretien espace vert						
		Agent d'entretien						
				Agent d'entretien siège				

Pour information, les couleurs correspondent au changement de cadre d'emploi possible d'une fonction.

Cas particuliers :

- **CAS 1** - Agent occupant une fonction avec un cadre d'emploi supérieur au cadre d'emploi de fin de carrière prévu à l'organigramme fonctionnel : inscription dans le groupe de fonction du cadre d'emploi supérieur afin que l'agent puisse bénéficier de l'IFSE de son cadre d'emploi d'origine ;
- **CAS 2** - Agent de catégorie C occupant une fonction à responsabilité avec un cadre d'emploi inférieur au cadre d'emploi de début de carrière prévu à l'organigramme fonctionnel ou agent de catégorie C occupant une fonction dont le cadre d'emploi de début de carrière prévu à l'organigramme fonctionnel est en catégorie B : l'agent

bénéficiera de l'IFSE du groupe correspondant à sa fonction dans le cadre d'emploi de début de carrière de l'organigramme fonctionnel.

A compter de la mise en œuvre de la présente annexe, il n'y aura pas de nomination sur un cadre d'emploi non prévu à l'organigramme fonctionnel pour la fonction occupée.

L'expérience professionnelle sera évaluée par rapport à des missions complémentaires réalisées par un agent :

- Tutorat non indemnisé par une NBI (accompagnement direct de stagiaire école et contrat aidé),
- Formations internes (formateur interne pour des formations réalisées pour les agents du syndicat et inscrites au plan de formation),
- Régisseur (régisseurs d'eau et d'assainissement cumulables).

L'agent qui réalise l'une de ces missions complémentaires percevra en plus de l'IFSE, au prorata du temps de travail, du temps de présence et pendant le temps réel d'exercice de ces missions, un complément indemnitaire dénommé « IFSE complément ».

			Montant brut journalier
IFSE complément tutorat	Tutorat non indemnisé par une NBI - IFSE complément tutorat non cumulable avec une NBI	Égal à 20 points	1/30 ^{ème} du montant mensuel
IFSE complément formation interne	Formations internes inscrites au plan de formation	---	25€

Régisseur d'avances		Régisseur de recettes		Régisseur d'avances et de recettes		IFSE complément régisseur Modulation individuelle brute		
Montant max de l'avance pouvant être consentie		Montant moyen des recettes encaissées mensuellement		Montant total du max de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		Annuelle	Mensuelle	Journalier pour les suppléants
de	à	de	à	de	à			
	1 220 €		1 200 €		2 440 €	110 €	9,17 €	0,53 €
1 221 €	3 000 €	1 221 €	3 000 €	1 221 €	3 000 €	110 €	9,17 €	0,53 €
3 001 €	4 600 €	3 001 €	4 600 €	3 001 €	4 600 €	120 €	10,00 €	0,58 €
4 601 €	7 600 €	4 601 €	7 600 €	4 601 €	7 600 €	140 €	11,67 €	0,68 €
7 601 €	12 200 €	7 601 €	12 200 €	7 601 €	12 200 €	160 €	13,33 €	0,78 €
12 201 €	18 000 €	12 201 €	18 000 €	12 201 €	18 000 €	200 €	16,67 €	0,97 €
18 001 €	38 000 €	18 001 €	38 000 €	18 001 €	38 000 €	320 €	26,67 €	1,56 €
38 001 €	53 000 €	38 001 €	53 000 €	38 001 €	53 000 €	410 €	34,17 €	2,00 €
53 001 €	76 000 €	53 001 €	76 000 €	53 001 €	76 000 €	550 €	45,83 €	2,68 €
76 001 €	150 000 €	76 001 €	150 000 €	76 001 €	150 000 €	640 €	53,33 €	3,12 €
150 001 €	300 000 €	150 001 €	300 000 €	150 001 €	300 000 €	690 €	57,50 €	3,36 €
300 001 €	760 000 €	300 001 €	760 000 €	300 001 €	760 000 €	820 €	68,33 €	4,00 €
760 001 €	1 500 000 €	760 001 €	1 500 000 €	760 001 €	1 500 000 €	1 050 €	87,50 €	5,12 €

Le versement s'effectuera une fois par an (janvier N+1) pour le tutorat et la formation interne, et deux fois par an (juillet N et janvier N+1) pour les régisseurs.

Article 2.2 – Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent public sur l'année en cours.

Le CIA pourra être déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle de l'agent public selon les critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs individuels et/ou collectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement ou d'expertise.

Il pourra être modulé en cas d'accroissement temporaire et/ou exceptionnel de la charge de travail.

Le montant du CIA qui pourra être attribué aux agents publics et les conditions de versement seront déterminés annuellement par l'autorité territoriale (délibération), dans la limite des plafonds fixés par les dispositions réglementaires eu égard au groupe de fonction dont ils relèvent au titre de l'IFSE. Le montant du CIA pourra être compris entre 0 et 100 % du montant plafond.

Le versement du CIA est facultatif, variable et pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre. Son versement pourra dépendre :

- de l'équilibre financier excédentaire du budget de fonctionnement du Syndicat de l'année N-1,
- du montant de l'excédent financier de l'année N-1 du budget de fonctionnement, qui doit rester excédentaire après le versement du CIA,
- de son intégration dans les budgets de l'année de référence,
- de l'atteinte d'objectifs collectifs, s'ils sont déterminés,
- de la décision finale de l'autorité territoriale.

ARTICLE 3 – MODALITES DE VERSEMENT

Article 3.1 – Périodicité de versement

Le versement sera :

- Mensuel pour l'IFSE,
- Annuel pour le CIA. Il sera versé en une seule fois aux agents publics ayant fait l'objet d'une évaluation.

Article 3.2 – Proratisation/suspension du montant

Le versement de l'IFSE et du CIA sera proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence de l'agent public.

L'IFSE sera maintenu pendant les congés annuels, RTT, CET et autorisation d'absences de l'article 5 du règlement intérieur.

L'IFSE suivra le sort du traitement de base en cas de maladie ordinaire, grave maladie, accident de service, maladie professionnelle, maternité et paternité. Le fonctionnaire bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, percevra l'intégralité de son traitement, ses primes et indemnités seront quant à elles versées au prorata de la durée effective du service accompli.

La suspension, totale ou partielle, de l'IFSE pendant les absences fera l'objet d'un réexamen tous les 4 ans.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, par combinaison avec l'article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, le régime indemnitaire pendant les périodes de congés de longue maladie et de longue durée sera suspendu.

Le décret 2010-997 précité prévoit par ailleurs que lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce même congé lui demeurent acquises. Il n'y a par contre, pas de versement pour la ou les périodes de congés de longue maladie ou de longue durée ultérieures (article 2).

Exemple : un agent placé en congé de maladie ordinaire à compter du 1er octobre 2014. Après avis du comité médical, ce même agent est placé le 1er avril 2015 en congé de longue maladie avec effet rétroactif au 1er octobre 2014. L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à partir du 1er avril 2015, mais ne doit pas rembourser à sa collectivité les sommes perçues au titre du régime indemnitaire durant la période du 1er octobre 2014 au 31 mars 2015.

Article 3.3 – Exclusivité

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes ou indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Il est donc cumulable par nature, avec l'indemnité d'astreinte, l'indemnité horaire pour travail supplémentaire, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), l'indemnité des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement), des dispositifs d'intéressement collectifs, des indemnités compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité différentielle complétant le traitement indiciaire, la GIPA, ...) et la prime de responsabilité versé aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.

Il n'est pas cumulable avec l'indemnité d'insalubrité et de régisseur. L'insalubrité sera incluse dans le critère 3 « sujétions ». La mission de régisseur sera incluse dans le critère de l'expérience professionnelle.

Article 3.4 – Revalorisation de l'IFSE

Le montant annuel brut de l'IFSE attribué aux agents publics fera l'objet d'un réexamen :

- ✓ En cas de changement de fonctions ;
- ✓ En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion ;
- ✓ Tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Le réexamen de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique de son montant.

ARTICLE 4 – ATTRIBUTION

L'autorité territoriale du Syndicat fixera par arrêté, les montants individuels de l'IFSE à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance.

Article 4.1 – Mise en place

Lors de la première application des dispositions de la présente annexe, le montant indemnitaire mensuel brut perçu antérieurement par l'agent public, au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (versement exceptionnel de la PFR), est conservé au titre de l'IFSE.

Si le montant individuel brut de l'IFSE de l'agent public correspondant à son groupe ou sous-groupe de fonction d'appartenance est inférieur au montant brut qui lui a été maintenu, la différence entre ces 2 montants bruts correspondra à une garantie indemnitaire.

En cas de fonctions multiples exercées par un agent public et répertoriées au sein des fiches de fonction du Syndicat, l'IFSE de référence sera celui du groupe ou sous-groupe de fonction d'appartenance de la fonction la plus importante dans l'organisation hiérarchique/fonctionnelle.

Article 4.2 – Mobilité/recrutement après la mise en place

En dehors de la mise en place de l'IFSE, il n'existe pas de droit au maintien de l'IFSE perçu.

Toutefois lorsque la mobilité ou le recrutement d'un agent public entraînera au vu du groupe de fonctions d'appartenance applicables, une modification à la baisse du montant individuel brut de son IFSE, le Syndicat étudiera la mise en œuvre ou non d'une garantie indemnitaire.

Article 4.3 – Garantie indemnitaire

La garantie indemnitaire brute de l'agent public sera dégressive. La hausse du montant individuel brut de l'IFSE issue d'un changement de fonction, d'une promotion ou de la revalorisation de l'IFSE, diminuera d'autant le montant brut de la garantie indemnitaire.

En cas d'absence, la garantie indemnitaire suivra la proratisation/suspension de l'IFSE retenue à l'article 4.2 de la présente annexe.

La garantie indemnitaire se matérialisera sur le bulletin de salaire par une ligne distincte de celle de l'IFSE.

Article 4.4 – Activités itinérantes

Pour rappel, l'indemnité forfaitaire de mission de 17,50€ est attribuée sur justificatif aux agents pour le remboursement de leurs frais de repas en cas de missions.

La mission n'étant pas du quotidien, un critère itinérance a été intégré dans l'IFSE. Les fonctions suivantes exigent des déplacements au moins 4 jours/semaine ne percevront pas l'indemnité forfaitaire de mission de 17,50€ :

Agent contrôle qualité	Electromécanicien ouvrages AEP ou ASST ou AEP-ASST
Agent contrôle AC/ANC	Technicien de maintenance télégestion
Agent référent caméra	Responsable maintenance télégestion
Agent exploitation réseaux ou ouvrages	Mécanicien-soudeur agence
Chargé diagnostic réseaux AEP/défense incendie	Releveurs de compteurs
Agent hydrocureur	Responsable service contrôle assainissement
Agent SIG et topographique	Responsable service hydrocurage
Chargé surveillance qualité de l'eau itinérant	Responsable centre d'exploitation
Chargé d'études et travaux réseaux ou ouvrages	Responsable réseaux ou ouvrages

Chargé études ASST	Responsable maintenance et travaux ouvrages
Chargé télégestion	Responsable urbanisme/travaux ASST
Chargé travaux réseaux	Responsable hydrocurage
Chargé travaux ouvrages agence	Adjoint responsable centre d'exploitation
Chargé urbanisme/diagnostic réseaux AEP-ASST/police des réseaux	Adjoint responsable ouvrages
Chargé urbanisme/travaux ASST	Adjoint responsable réseaux
Coordinateur télégestion	Adjoint responsable hydrocurage
Coordinateur application métiers	Dessinateur SIG et topographie
Dessinateur surveillant travaux	
Responsable recherche de fuites	Opérateur recherche de fuites
Responsable DECI	Opérateur DECI

En revanche, l'indemnité forfaitaire de mission de 17,50€ continuera à être attribuée sur justificatif aux agents pour le remboursement de leurs frais de repas en cas de :

- missions de renfort occasionnel sur un autre territoire que celui sur lequel il est habituellement affecté (centre/agence/département pour le siège)
- réunions de travail avec des managers ou de chantier avec des prestataires/administrations/élus/entreprises,
- formation/concours/examen conformément à la procédure de gestion des frais de déplacement.

ARTICLE 5 – CONCESSIONS ET DATE D'EFFET

Article 5.1 – Concessions réciproques

Dans le cadre de la transposition des régimes indemnitaires actuels vers l'IFSE, le Syndicat a accepté au sein d'un même groupe ou sous-groupe de fonction de revaloriser les régimes indemnitaires au travers de la convergence. Dès lors, à la mise en œuvre eu égard aux montants IFSE fixés par le syndicat des groupes ou sous-groupes de fonctions de la présente annexe, certains agents publics bénéficieront d'une augmentation de leur régime indemnitaire.

Cette augmentation sera, selon des paliers définis par l'autorité territoriale, étalée en 4 étapes (date de mise en œuvre, 1^{er} janvier 2019, 1^{er} janvier 2020 et 1^{er} janvier 2021) sous réserve de leur inscription sur l'année de référence au budget du Syndicat.

L'augmentation du régime indemnitaire d'un agent public inférieure ou égale à 200€ bruts annuels sera réalisée dès la mise en œuvre de la présente annexe et sans étalement.

De plus, le Syndicat sous réserve de leur inscription au budget, distribuera aux conditions définies par l'autorité territoriale, un CIA au titre de l'année 2018 et un CIA au titre de l'année 2019.

En contrepartie et à compter du 1^{er} octobre 2018 :

- les congés d'ancienneté non statutaires seront pour une mise en conformité avec la durée légale du travail à 1607 heures supprimés (suppression de l'article 4.2 du règlement intérieur du personnel),
- la valeur faciale des titres-restaurant (article 12 du règlement intérieur du personnel) et le montant des participations employeur à la mutuelle et à la prévoyance (article 7 du règlement intérieur du personnel) ne seront pas jusqu'en 2022 inclus revalorisés,
- il sera attendu de la part des agents une amélioration de la productivité et de la part des managers une maîtrise des recrutements,
- la garantie indemnitaire sera bloquée au moins jusqu'à la date du prochain réexamen de l'IFSE fixée en 2022.

Article 5.2 – Date d'effet

Les mises à jour de cette annexe s'appliqueront à compter du **1^{er} août 2022**.

Adoption de l'Annexe 9 au Règlement Intérieur en Comité Technique le 07/06/2018 modifié le 21/06/2022		
Le Président, Rémy COOPMAN	Le secrétaire, Dominique DABADIE	Le Secrétaire adjoint, Sylvie BOURDOULEIX

Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 5 juillet 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 5 juillet, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Philippe PATEY, Premier Vice-Président.

Délibération n°3

Objet : Plan de formation pour la période 2022-2024

Date de la convocation : 29/06/2022
Nombre de membres du Bureau : 25
Nombre d'élus présents : 11
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 4
Nombre de droits de vote : 15 (60 %)
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

Étaient présents :

Dans la salle "Vienne" (11) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Patrick CHARRIER
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Madame Odile LANDREAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Philippe PATEY
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Jacques SABOURIN
Monsieur Claude SERGENT	

Élus ayant donné pouvoir (4) :

Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur HENEAU
Monsieur DORET a donné pouvoir à Monsieur HENEAU
Madame MICAULT a donné pouvoir à Madame AZIHARI
Monsieur REVEILLAULT a donné pouvoir à Monsieur PATEY

Absents excusés (10) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Christian CHAPLAIN, Rémy COOPMAN, Alain GUILLON, Gilbert JALADEAU, Laurent LUCAUD, Michel MALLET, Frédy POIRIER, Bernard ROUSSEAU et Thierry TRIPHOSE

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Cécile TONDEUX, Louise PEINTUREAU et Sabine GODET ; et en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS

Vu le code général de la fonction publique,

Vu la Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale,

Vu la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

Vu la Loi n° 2017-86 du 27/01/2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté,

Vu la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu le décret n° 2007-1845 du 26/12/2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,

Vu les décrets n° 2008-512 et n° 2008-513 relatifs à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,

Vu l'ordonnance n° 2017-53 du 19/01/2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique,

Vu le décret n°2016-1970 du 28/12/2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité,

Vu le décret n°2017-928 du 6/05/2017 relatif à la mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Le Code du Travail dans son article L6111-1 rappelle que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale,

Vu l'avis du Comité technique en date du 28 juin 2022,

Le Premier Vice-Président rappelle aux membres du Bureau la nécessité de construire et de proposer aux agents d'Eaux de Vienne-Siveer un plan pluriannuel de formation qui, conformément aux prescriptions de la loi du 19 février 2007 et au code général de la fonction publique, doit répondre simultanément au développement des compétences des agents et aux besoins de la collectivité.

La formation du personnel participe à la qualité des missions qui sont confiées à l'ensemble des agents. Ainsi, la formation accompagne les changements propres à la collectivité (évolution des besoins, des missions des services, des organisations, des outils...), dans une logique d'adaptation régulière, d'anticipation des mobilités internes et externes et donc d'accompagnement des parcours professionnels (le droit à la formation tout au long de la vie professionnelle étant consacré par la loi dans la fonction publique).

Ce plan doit traduire, pour une période donnée, les besoins de formation individuels et collectifs, il doit hiérarchiser ces besoins en fonction des capacités financières des budgets successifs concernant les orientations politiques et stratégiques du syndicat.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, le plan de formation.

Le plan de formation pluriannuel proposé retranscrit la politique de formation définie par le syndicat, pour la période 2022-2024, répondant aux objectifs en lien avec le projet de mandature tout en anticipant anticiper les besoins de formation des services et en maîtrisant les coûts.

Les cinq axes stratégiques proposés ont fait l'objet d'un avis favorable en séance plénière du Comité technique du 28 juin 2022 :

Numéro axe	Axe Thématique de formation en lien avec le projet stratégique
1	Développement des compétences et de l'expertise métiers
2	Santé et sécurité au travail : mise en oeuvre des formations dans le respect de la réglementation
3	Développement de la formation interne et du tutorat
4	Accompagnement des parcours professionnels
5	Diversification des modes de recrutement en lien avec la formation

Des bilans annuels seront présentés au Comité Technique et à la Commission Ressources Humaines. Un ajustement spécifique sera proposé pour accompagner la réorganisation des services du syndicat (automne 2022)

Le détail des actions de formation est présenté par axe stratégique dans l'annexe à la présente délibération.

Les actions de formation programmées pourront, au cours de la période retenue faire l'objet, d'adaptation en fonction des besoins plus spécifiques de certains des agents ou services.

Vu l'avis favorable du Comité technique du 28 juin 2022,

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver le plan pluriannuel de formation validé par le Comité technique, pour la période 2022-2024, tel qu'il figure en annexe ;
- d'autoriser le Président à signer tous les documents en lien avec la mise en place et la gestion de ce plan de formation ;
- d'inscrire au budget les crédits correspondants.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président,

Signé électroniquement
par : Rémy COOPMAN
Date de signature :
08/07/2022
Qualité : Actes -
Président (Bureaux et

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

Préambule

La Chambre régionale des comptes, dans son rapport 2019, a formulé la recommandation suivante : “Etablir un plan pluriannuel de formation et mutualiser certaines actions de formations avec Grand Poitiers”. La mutualisation de certaines actions de formation avec Grand Poitiers a été réalisée depuis 2019, la Direction des Ressources Humaines a, en parallèle, travaillé à la construction d’un plan de formation pluriannuel en 2021.

L’élaboration d’un plan de formation pour les établissements publics est une obligation, prévue à l’article 7 de la loi du 12 juillet 1984, relative à la formation des agents territoriaux. Sa démarche d’élaboration quant à elle est déterminée par la collectivité selon son contexte, ses orientations politiques, ses axes stratégiques, sa taille et les axes de la politique Ressources Humaines. Il doit également répondre aux besoins d’évolution des agents territoriaux, en lien avec les mouvements d’amélioration continue et des transformations engagées en interne.

La démarche d’un plan **pluriannuel** de formation est un exercice d’analyse et de prospective, qui se doit d’être le plus précis possible et qui décrit donc notre politique de formation.

Le plan de formation présenté ci-dessous a été bâti pour une période de 3 ans : 2022-2023-2024 et vise à accompagner les axes de travail du projet stratégique de la mandature 2020 - 2026 co-construit par les élus du Bureau, les comités de direction et d’encadrement, et 40 agents volontaires :

1. Des élus décideurs : Investir plus et durablement,
2. Des services réorganisés : Renforcer la performance,
3. Des nouvelles pratiques : Développer l’attractivité,
4. Des enjeux pour demain : Relever les défis,

L’axe 3 en particulier vise à moderniser l’organisation par l’accès à des nouveaux modes de travail : télétravail, itinérance et nomadisme, mais aussi par le développement des compétences et de l’expertise métiers et une meilleure transversalité entre les services.

Enfin, ce plan de formation prend en compte les nouvelles obligations de la loi du 6 août 2019 dite de “transformation de la fonction publique”, qui prévoit des modalités spécifiques de formation pour les agents contractuels et une formation management obligatoire pour les agents qui accèdent pour la première fois à des fonctions d’encadrement.

La conception et la mise en oeuvre du plan triennal de formation

La méthodologie de conception employée :

Les plans de formation antérieurs étaient construits pour une durée annuelle. Une démarche pluriannuelle a nécessité de travailler différemment :


Les modalités d’élaboration et de validation reposent essentiellement sur des entretiens avec les responsables de service, des entretiens directs avec les directions, permettant d’identifier les besoins en formation (interlocuteurs : les responsables de service) avec une réunion de préparation préalable avec leurs directeurs.trices. L’ensemble des rencontres a fait l’objet d’un compte rendu écrit (Coproductio), constituant la première ébauche du plan, après arbitrage et validation des directeurs. trices.

Cette démarche a constitué un vrai temps de partage et de discussion avec la fonction RH. La réévaluation annuelle en cours de plan triennal restera un simple réajustement.



DIRECTION RESSOURCES HUMAINES

PLAN PLURIANNUEL DE FORMATION 2022/2024

Envoyé en préfecture le 08/07/2022
Reçu en préfecture le 08/07/2022
Affiché le 
ID : 086-200049104-20220705-SAJA_220705__3-DE

DRH
06/2022
CT- 06/2022

La mise en oeuvre du plan triennal de formation :

Le plan de formation triennal est décliné en programmes de formation annuels avec des étapes de programmation pour sa bonne mise en oeuvre :

- programmer par année, les actions de services en fonction des priorités validées et du budget alloué,
- rédiger les cahiers des charges et choisir les prestataires éventuels,
- gérer la partie logistique (salle et matériel notamment),
- programmer les départs en formation des agents,
- réaliser des bilans des actions de formation et une évaluation annuelle.

Au terme de ce plan triennal, un bilan global sera dressé et présenté dans le prochain plan 2025-2027.

Le partenariat de formation professionnelle territorialisé avec le CNFPT :

Sur la base du plan de formation, l'objectif est de signer une nouvelle convention de partenariat avec le CNFPT.

En effet, le dispositif issu de la loi du 19 février 2007 a renforcé les droits individuels et collectifs à la formation des agents territoriaux, et le jeu de responsabilités croisées entre les agents, les collectivités et le CNFPT.

Ce partenariat permet l'organisation de formations sur mesure, au plus près des agents et des projets des collectivités.

A titre d'exemple, en 2022, un cycle métier "clientèle" a été construit sur mesure pour nos agents chargés de clientèle en particulier. Ce cycle a duré 3 jours non consécutifs.


La garantie d'accès aux formations statutaires obligatoires :

Le statut général de la fonction publique territoriale pose le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnu à tous les agents territoriaux. Deux types de formation sont distinguées : les formations aux emplois occupés (adaptation au poste de travail) et les formations facultatives organisées à l'initiative de l'agent ou de l'employeur.

La mise en œuvre de ces formations est confiée de manière principale au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT). Elles sont financées à travers la cotisation du 0.9% formation, versée par les collectivités au CNFPT.

Les formations obligatoires concernent les titulaires et les contractuels :

- *Les formations d'intégration visant l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial, qui doivent intervenir au cours de l'année de nomination et préalablement à la titularisation*
- *Les formations de professionnalisation au premier emploi. Ces formations donnent aux agents les moyens d'assumer leurs nouvelles fonctions. Elles interviennent dans les deux ans à compter de la nomination des agents.*
- *Les formations de professionnalisation tout au long de la carrière. Ces formations doivent être suivies par tous les agents par période de cinq ans à la suite des formations de professionnalisation au premier emploi.*
- *Les formations de professionnalisation suivies à la suite d'une affectation sur un poste à responsabilités. Ces formations doivent être suivies dans les six mois suivant l'affectation de l'agent, car elles donnent aux agents les moyens d'assumer leur nouveau poste.*

	DIRECTION RESSOURCES HUMAINES PLAN PLURIANNUEL DE FORMATION 2022/2024	DRH 06/2022 CT- 06/2022
---	--	--

Calendrier prévisionnel :

Recueil des besoins de service	fin Juillet au 15 septembre	Directeurs en lien avec leurs services de rattachement
Synthèse et analyse des besoins de service	Fin septembre/ Début Octobre	DRH
Recueil des besoins individuels des agents	Octobre/Novembre 2021	Managers de proximité
Synthèse et analyse des besoins individuels des agents	Décembre 2021	DRH
Consolidation et mise en arbitrage (critères définis comme prioritaires et dans le respect du budget prévisionnel)	Janvier 2022	DGS /élus
Présentation en CT	Juin 2022	DRH
Intégration des axes stratégiques définis par nos élus	Juillet/septembre 2022	CODIR
Réajustement pour l'année 2	Année 1 septembre 2022	Directeurs-responsables de services puis DRH
Evaluation année 1	janvier/février année 2- 2023	DRH

Les axes du plan de formation 2022-2023-2024

Au-delà de la mise en œuvre de la recommandation de la Chambre Régionale des Comptes, le syndicat Eaux de Vienne a, depuis plusieurs années, défini des perspectives et axes prioritaires de formation, qui demeurent le socle de construction pour ce plan pluriannuel concernant la période de 2022-23-24 qui se déclinent en 5 axes :

- | |
|---|
| 1 - Développement des compétences et de l'expertise métiers |
| 2 - Santé et sécurité au travail : mise en oeuvre des formations dans le respect de la réglementation |
| 3- Développement de la formation interne et du tutorat |
| 4 - Accompagnement des parcours professionnels |
| 5 - Diversifier les modes de recrutement en lien avec la formation |

Le plan de formation pour cette période de 3 ans devra répondre à ces enjeux et est détaillé par axes dans les tableaux suivants. Les formations signalées par une X sont des formations financées par la cotisation au CNFPT ou réalisées en interne.

1 - Développement des compétences et de l'expertise métiers

Cet axe regroupe des formations permettant la professionnalisation et au perfectionnement de tous les métiers représentés à Eaux de Vienne et au développement des compétences individuelles et collectives.

Une attention particulière est portée au renforcement des compétences des équipes lorsqu'elles sont constituées d'éléments récemment recrutés et d'anticiper les besoins en compétences. Les formations de professionnalisation obligatoires sont d'ailleurs prévues à cet effet.

Par ailleurs, des thématiques liées au management du travail seront programmées chaque année.



DIRECTION RESSOURCES HUMAINES

PLAN PLURIANNUEL DE FORMATION 2022/2024

 DRH
 06/2022
 CT- 06/2022

Domaine/ Thématique/services concernés	2022	2023	2024
Cycle de formation domaine clientèle (mutualisé avec GP)	X		
Accompagnement des agents/managers au télétravail	X	X	
Accompagnement des managers, au travers de différentes actions : Rôle et responsabilité du manager à EDVS Management de proximité : outils et accompagnement Formation en interne (évaluation, recrutement) Plan de formation mutualisé en management à la carte pour nouveaux managers	X	X	X
Mise en œuvre de la démarche de certification Qualité ISO 9001 du syndicat CODIR sensibilisation à la norme ISO 9001 formation de pilotes sur processus CODIR + pilotes Formation à l'audit interne 10 pers max	7 000 €	X	X
Métiers RH	3 000 €	X	X
Accompagnement aux outils numériques + modules de formation pour les nouveaux entrants (messagerie Gmail, Agenda et Drive)	15 000 €	5 000 €	10 000 €
Développement de la formation à distance Plateforme Watura - formation à la carte (5 à 10 comptes)	5 000 €	5 000 €	5 000 €
Accompagnement de la réorganisation de la Direction de l'exploitation - plan de formation spécifique	5 000 €	25 000 €	10 000 €
Métiers de l'exploitation * Proposition de 4 thématiques collectives ajustables + 2 thématiques à définir ** Enveloppe formations individuelles 30 000 € : faire monter en compétences les agents de manière ciblée	60 000 €	60 000 €	60 000 €
Accompagnement de la mise en place de la nouvelle génération de matériel d'automatisme S4W	5 000 €	5 000 €	5 000 €
Surveillance qualité de l'eau, métrologie, PGSSE		5 000 €	5 000 €
Métiers comptabilité, facturation, relève et clientèle	18 000 €	13 000 €	8 000 €
Accompagnement de l'évolution du magasin central et des magasins des territoires		6 000 €	6 000 €
Métiers Patrimoine/Garage	2 000 €	2 000 €	2 000 €
Métiers de l'Ingénierie : formations individuelles ou collectives réglementation Amiante - chantiers travaux publics	6 500 €	6 500 €	6 500 €
Métiers Re'Sources thématiques variées pris en charge par les partenaires financiers	5 000 €	5 000 €	5 000 €
Journées thématiques réseaux professionnels (CapCom, FNCCR, ...)	4 000 €		
Métiers SIG		6 000 €	6 000 €
Métiers IT : accompagnement des évolutions technologiques et organisationnelles + Thématiques formations individuelles	10 949 €	10 000 €	10 000 €
Application Atlas - Prestation de formation Siveco	5 000 €	5 000 €	5 000 €
Accompagnement des représentants du personnel - élections prof. 2022		5 000 €	



DIRECTION RESSOURCES HUMAINES

PLAN PLURIANNUEL DE FORMATION 2022/2024

DRH
06/2022
CT- 06/2022

2 - Santé et sécurité au travail : mise en oeuvre des formations dans le respect de la réglementation

Les habilitations et autres certifications obligatoires sont une priorité pour un syndicat technique. L'effort de formation en la matière reste constant sur les 3 années du plan.

Domaine/ Thématique/services concernés	2022	2023	2024
CACES - application de la nouvelle réglementation 2020	15 000 €	15 000 €	15 000 €
Habilitations électriques	7 000 €	7 000 €	7 000 €
Autres domaines réglementés : Habilitation Chlore Amiante Risques chimiques Transport de matières dangereuses ADR Autorisation d'intervention à proximité des réseaux - AIPR ATEX travail en atmosphère explosive CATEC intervention en espace confiné	10 000 €	10 000 €	10 000 €
Actions de formation en prévention des RPS			5 000 €
Formations réglementaires agents du service SST	4 000 €	4 000 €	4 000 €
Sécurité et signalisation de chantiers	X	X	X

3- Développement de la formation interne et du tutorat

Un nouvel axe est dédié au développement de la formation interne et du tutorat. Il s'agit de réaliser en interne des formations liées à la prévention des risques professionnels et d'accompagner la mise en place de tuteurs, au sein des équipes du syndicat, chargés d'accompagner les nouveaux arrivants dans leur prise de fonctions.

Domaine/ Thématique/services concernés	2022	2023	2024
Matériel formation interne : SST/Habilitation INRS, autres domaines à déterminer après recensement	2 000 €	4 000 €	4 000 €
Accompagnement à la prise de fonction de formateur interne : - formation de formateur - réseau de formateur interne		X	X
Accompagnement du tutorat		2 000 €	2 000 €



DIRECTION RESSOURCES HUMAINES
PLAN PLURIANNUEL DE FORMATION 2022/2024

DRH
 06/2022
 CT- 06/2022

4 - Accompagnement des parcours professionnels

Cet axe concerne tout d'abord l'acquisition des Savoirs de base (Axe spécifique 2021-2022) :

Une priorité est donnée en particulier à l'Accès au numérique pour les agents qui en sont le plus éloignés avec un financement de la part de l'Etat, dans le cadre du plan de relance pour l'année 2022.

L'identification des publics prioritaires sera réalisée auprès des responsables opérationnels avec une vigilance sur la confidentialité du recueil de ces informations.

Un effort reste constant sur les demandes de bilan de compétences, de préparation aux concours/examens ou de mobilisation du CPF. Enfin, il est prévu un budget pour l'accompagnement au reclassement (période de préparation au reclassement - PPR) et à la mobilité dans le cadre des réorganisations de service en cours.

Domaine/ Thématique/services concernés	2022	2023	2024
Accompagnement aux savoirs numériques de base		10 000 €	10 000 €
<i>Financement du plan de relance - subvention de 80% d'un projet à 20000 euros, reste à charge estimé 4000€</i>	4 000 €		
Disposition réglementaire : accompagnement de la reconversion des agents en situation de PPR	10 000 €	10 000 €	10 000 €
Financement bilans de compétences	5 000 €	5 000 €	5 000 €
Accompagnement à la mobilité (réorganisation - enveloppe spécifique bilans de compétences)	5 000 €	10 000 €	10 000 €

5 - Diversifier les modes de recrutement en lien avec la formation

L'objectif de cet axe est de travailler la formation comme un outil au service du recrutement pour Eaux de Vienne par deux types d'actions :

- *Le recrutement par la voie de l'apprentissage avec comme objectif de recruter un vivier d'apprenti.e.s permettant d'anticiper les départs en retraite et les remplacements inter sites.*
- *Le développement des compétences dans le cadre d'une reprise d'étude, avec une formation qualifiante pour accompagner un agent et ainsi construire les bases de la réussite d'une future mobilité interne*

Le coût pédagogique en lien avec le recrutement des apprenti.e.s est intégré dans ce plan (frais pédagogiques engagés par les centres de formation des apprentis - CFA, en partenariat avec le CNFPT et sa nouvelle cotisation spécifique "apprentissage").

Domaine/ Thématique/services concernés	2022	2023	2024
Recrutement par la voie de l'apprentissage * 7 postes à l'exploitation POOL apprentis * 3 postes : autres services	32 000 €	32 000 €	45 000 €
Formation qualifiante pour accompagner la montée en compétences des agents	10 000 €	10 000 €	10 000 €



DIRECTION RESSOURCES HUMAINES

PLAN PLURIANNUEL DE FORMATION 2022/2024

DRH
06/2022
CT- 06/2022

Conclusion

Un plan de formation pluriannuel est un outil au service du développement des compétences des agents et de l'optimisation des services. Son efficacité, qu'il soit individuel ou collectif, dépend de son appropriation par les agents et les managers.

La Direction des Ressources Humaines est chargée de le concevoir, en partenariat avec les autres directions, dans le dialogue et la coordination, dans le respect des orientations définies par les élus et des besoins des services. Elle met en place des actions de communication ciblées ou générales, en fonction des thématiques de formation afin de toucher les populations concernées par les axes du plan de formation.

Les managers sont les acteurs clés du recensement des besoins collectifs et individuels. Ils sont le relais des informations relatives à la mise en œuvre du plan de formation auprès de leurs équipes.

Les agents doivent être force de propositions et proactif dans leur parcours de formation que ce soit sur leur adaptation aux missions qui leur sont confiées ou dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

La mise en œuvre d'un plan de formation est donc l'affaire de tous et participe pleinement à la démarche d'amélioration continue d'un syndicat public de gestion de l'eau et de l'assainissement.

Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 5 juillet 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 5 juillet, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Philippe PATEY, Premier Vice-Président.

Délibération n°4

Objet : Création d'un emploi non permanent pour mener à bien le projet de réalisation des relevés topographiques des réseaux d'eau potable

Date de la convocation : 29/06/2022
Nombre de membres du Bureau : 25
Nombre d'élus présents : 11
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 4
Nombre de droits de vote : 15 (60 %)
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

Étaient présents :

Dans la salle "Vienne" (11) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Patrick CHARRIER
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Madame Odile LANDREAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Philippe PATEY
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Jacques SABOURIN
Monsieur Claude SERGENT	

Élus ayant donné pouvoir (4) :

Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur HENEAU
Monsieur DORET a donné pouvoir à Monsieur HENEAU
Madame MICAULT a donné pouvoir à Madame AZIHARI
Monsieur REVEILLAULT a donné pouvoir à Monsieur PATEY

Absents excusés (10) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Christian CHAPLAIN, Rémy COOPMAN, Alain GUILLON, Gilbert JALADEAU, Laurent LUCAUD, Michel MALLET, Frédy POIRIER, Bernard ROUSSEAU et Thierry TRIPHOSE

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Cécile TONDEUX, Louise PEINTUREAU et Sabine GODET ; et en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L.332-24, 332-25 et 332-26,

Aujourd'hui, la réalisation des relevés topographiques des réseaux d'eau potable est réalisée en amont des Schémas Directeurs d'Alimentation en Eau Potable (SDAEP) programmés sur la période 2020-2028 dans la mesure où :

- les relevés topographiques sont utiles pour la modélisation hydraulique réalisée à l'occasion des SDAEP,
- la cartographie précise des réseaux, intégrés dans les SDAEP, est ainsi financée a minima par l'Agence de l'Eau Loire Bretagne (AELB).

Il apparaît avantageux et nécessaire pour le syndicat d'internaliser une part importante des prestations de relevé topographique des réseaux d'eau potable dans le cadre des SDAEP compte-tenu :

- des contraintes réglementaires de délais de réalisation des relevés topo (classe A pour 2026 ou 2032),
- de l'opportunité de faire subventionner ces géo-référencements lorsqu'ils sont associés à un SDAEP, a minima les 70% de l'AELB auxquels pourraient s'ajouter les 10% du Département,
- des contraintes de délais de réalisation des SDAEP à respecter,
- des coûts liés à l'externalisation des relevés topographiques.

A cette fin, il est proposé la création à compter du 1^{er} août 2022 d'un emploi non permanent de géomètre topographe contractuel relevant de la catégorie B à temps complet.

Cet emploi non permanent est créé pour mener à bien ce projet de réalisation des relevés topographiques des réseaux d'eau potable et effectué les missions suivantes :

- effectuer tous les levés topographiques de haute précision,
- les mettre à jour avec les données attributaires : numéro de point de livraison et précision de la relève,
- intégrer les levés topographiques dans le Système d'Informations Géographiques (SIG) et corriger la topologie du réseau.

La totalité des relevés topographiques cartographiés en classe A devra être réalisée. La durée prévisionnelle du projet est estimée à 6 ans. Le SIG permettra de suivre en temps réel le taux d'avancement de cartographie en classe A des réseaux d'eau potable et de déterminer l'atteinte de l'objectif.

Cet emploi sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 6 ans maximum. Le contrat prendra fin :

- soit avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu,
- soit si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser.

L'agent devra justifier d'un BTS de Géomètre topographe et avoir des connaissances en SIG.

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure de recrutement prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics. La rémunération sera alors calculée sur la base d'un indice majoré contenu dans l'espace délimité par les grades minimum et maximum de notre organigramme

fonctionnel, et en prenant en compte la qualification détenue par l'agent retenu ainsi que son expérience professionnelle.

Le Premier Vice-Président précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales correspondant à cet emploi sont inscrits aux budgets primitifs de l'exercice 2022.

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour mener à bien le projet de réalisation des relevés topographiques des réseaux d'eau potable,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 28 juin 2022,

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver la création d'un emploi non permanent pour mener à bien le projet de réalisation des relevés topographiques des réseaux d'eau potable ;
- de pourvoir cet emploi sur la base des articles L.332-24, 332-25 et 332-26 du code général de la fonction publique et comme exposé ci-dessus;
- d'autoriser le Président à signer tous les documents en lien avec la mise en place et la gestion de ce contrat.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président,

Signé électroniquement
par : Rémy COOPMAN
Date de signature :
08/07/2022
Qualité : Actes -
Président (Bureaux et

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 5 juillet 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 5 juillet, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Philippe PATEY, Premier Vice-Président.

Délibération n°5

Objet : Écrêtements de factures proposés par la Commission "Relation abonnés et solidarités" réunie le 10 juin 2022

Date de la convocation : 29/06/2022
Nombre de membres du Bureau : 25
Nombre d'élus présents : 11
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 4
Nombre de droits de vote : 15 (60 %)
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

Étaient présents :

Dans la salle "Vienne" (11) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Patrick CHARRIER
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Madame Odile LANDREAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Philippe PATEY
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Jacques SABOURIN
Monsieur Claude SERGENT	

Élus ayant donné pouvoir (4) :

Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur HENEAU
Monsieur DORET a donné pouvoir à Monsieur HENEAU
Madame MICAULT a donné pouvoir à Madame AZIHARI
Monsieur REVEILLAULT a donné pouvoir à Monsieur PATEY

Absents excusés (10) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Christian CHAPLAIN, Rémy COOPMAN, Alain GUILLON, Gilbert JALADEAU, Laurent LUCAUD, Michel MALLET, Frédy POIRIER, Bernard ROUSSEAU et Thierry TRIPHOSE

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Cécile TONDEUX, Louise PEINTUREAU et Sabine GODET ; et en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS

Vu la délibération du Comité syndical n°2 en date du 7 octobre 2020 portant délégation de pouvoirs au Bureau et au Président, le Bureau est seul compétent pour :

- “- Décider des écrêtements de facture en cas de contestations sur les consommations d'eau et d'assainissement ou en cas de fuite d'eau, notamment sur propositions d'une Commission d'élus.
- Décider d'accorder des remises gracieuses de dettes en cas de difficultés de paiement d'un abonné, notamment sur proposition d'une Commission d'élus.

Le Premier Vice-Président expose aux membres du Bureau que la Commission « Relations abonnés et solidarités » s'est réunie le 10 juin 2022 pour examiner des demandes d'écrêtement de factures formulées par des abonnés pour des motifs divers (fuites sur installations privées, consommations d'eau inexpliquées, remises gracieuses compte tenu de situations financières personnelles difficiles, ...).

Le Premier Vice-Président précise que ces dossiers examinés par la Commission ne remplissent pas les conditions fixées à l'article L.2224-12-4 du Code général des collectivités territoriales (loi dite Warsmann) pour bénéficier d'un écrêtement sur la facture d'eau et que deux d'entre eux ont fait l'objet d'une proposition du Médiateur de l'eau.

Sur les 32 dossiers étudiés, la Commission fait les propositions suivantes :

- 10 dossiers avec avis favorable pour écrêtement de factures ;
- 2 dossiers avec avis favorable suite à Médiation de l'Eau ;
- 3 dossiers avec avis favorable pour une prise en charge partielle des travaux de séparation des eaux usées et des eaux pluviales, qui feront l'objet d'un accord transactionnel signé par le président ;
- 1 dossier transmis au service juridique ;
- 1 dossier reporté à la prochaine réunion de la Commission,
- 15 dossiers avec avis défavorable.

Il est proposé au Bureau d'approuver les écrêtements proposées par la Commission "Relations abonnés et solidarités" à l'issue de sa séance du 10 juin 2022.

Le Bureau décide, à l'unanimité, de retenir les propositions d'écrêtements de factures pour les 12 dossiers présentés, en acceptant les écrêtements et remise gracieuse suivants :

Référence abonné	Proposition de la Commission « Relations abonnés et solidarités »	Montant estimé (en € TTC)
1140567	Accord pour écrêtement exceptionnel de 740 m ³ sur la part assainissement de la facture n° 3003915 soit une facturation de 103 m ³ au lieu de 843 m ³	1 538 €
1198081	Accord pour écrêtement exceptionnel de 513 m ³ sur la part assainissement de la facture n° 3007421 soit une facturation de 54 m ³ au lieu de 567 m ³	1 066 €

Référence abonné	Proposition de la Commission « Relations abonnés et solidarités »	Montant estimé (en € TTC)
1057533	Accord pour écrêtement exceptionnel de 287 m ³ sur la part assainissement de la facture n° 2927862 soit une facturation de 11 m ³ au lieu de 298 m ³	462 €
1124405	Accord pour écrêtement exceptionnel de 135 m ³ sur la part assainissement de la facture n° 3077963 soit une facturation de 63 m ³ au lieu de 198 m ³	277 €
1150730	Accord pour écrêtement exceptionnel de 1594 m ³ sur la facture d'eau n° 2609755 soit une facturation de 237 m ³ au lieu de 1831 m ³	2 876 €
1209493	Accord pour écrêtement exceptionnel de 74 m ³ sur la part assainissement et 5 m ³ sur la part eau de la facture n° 2696736 soit une facturation de 69 m ³ en assainissement et 138 m ³ en eau au lieu de 143 m ³	137 €
1181691	Accord pour écrêtement exceptionnel de 188 m ³ sur la part assainissement et 102 m ³ sur la part eau de la facture n° 2694410 soit une facturation de 86 m ³ en assainissement et 172 m ³ en eau au lieu de 274 m ³	409 €
1200330	Accord pour écrêtement exceptionnel de la part assainissement de la facture n° 2903470 soit une facturation de 0 m ³ en assainissement au lieu de 81 m ³	162 €
1088720	Accord pour écrêtement exceptionnel de 1405 m ³ sur la part assainissement de la facture n° 2466978 soit une facturation de 161 m ³ au lieu de 1566 m ³	2 790 €
1128785	Accord pour écrêtement exceptionnel de 577 m ³ sur la facture d'eau n° 3084949 soit une facturation de 0 m ³ au lieu de 577 m ³	1 044 €
1101592	Accord pour écrêtement exceptionnel de 2 m ³ sur les parts eau et assainissement de la facture n° 2488797 soit une facturation de 153 m ³ au lieu de 155 m ³ (proposition Médiation de l'Eau)	8 €

Référence abonné	Proposition de la Commission « Relations abonnés et solidarités »	Montant estimé (en € TTC)
1053666	Accord pour écrêtement exceptionnel de 10 m ³ sur les parts eau et assainissement de la facture n° 2540507 soit une facturation de 190 m ³ au lieu de 200 m ³ hors redevances aux organismes publics (proposition Médiation de l'Eau)	31 €
		10 800 €

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président,

Signé électroniquement
par : Rémy COOPMAN
Date de signature :
08/07/2022
Qualité : Actes -
Président (Bureaux et
- - -

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 5 juillet 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 5 juillet, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Philippe PATEY, Premier Vice-Président.

Délibération n°6

Objet : Groupement de commandes entre la commune de Smarves, SRD et Eaux de Vienne pour l'exécution de travaux de réseaux dans le village de Moulin à Smarves - Budget Eau et Assainissement

Date de la convocation : 29/06/2022
Nombre de membres du Bureau : 25
Nombre d'élus présents : 11
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 4
Nombre de droits de vote : 15 (60 %)
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

Étaient présents :

Dans la salle "Vienne" (11) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Patrick CHARRIER
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Madame Odile LANDREAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Philippe PATEY
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Jacques SABOURIN
Monsieur Claude SERGENT	

Élus ayant donné pouvoir (4) :

Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur HENEAU
Monsieur DORET a donné pouvoir à Monsieur HENEAU
Madame MICAULT a donné pouvoir à Madame AZIHARI
Monsieur REVEILLAULT a donné pouvoir à Monsieur PATEY

Absents excusés (10) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Christian CHAPLAIN, Rémy COOPMAN, Alain GUILLON, Gilbert JALADEAU, Laurent LUCAUD, Michel MALLET, Frédy POIRIER, Bernard ROUSSEAU et Thierry TRIPHOSE

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Cécile TONDEUX, Louise PEINTUREAU et Sabine GODET ; et en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS

Le Premier Vice-Président informe les membres du Bureau que la commune de Smarves va procéder à l'aménagement du village de Moulin.

Au préalable de ces travaux, la rénovation / enfouissement de l'ensemble des réseaux est nécessaire. Sur cette emprise, le réseau unitaire existant sera réhabilité. Une part importante des eaux pluviales de la voirie sera déconnectée et conduite vers des dispositifs d'infiltration permettant leur gestion intégrée en limitant ainsi l'impact des eaux pluviales sur le fonctionnement du système d'assainissement.

Le réseau d'eau potable sera renouvelé.

Préalablement à l'aménagement de voirie qui sera réalisé par la Commune, l'ensemble des travaux se décomposent comme suit :

- travaux d'assainissement et d'eau potable sous maîtrise d'ouvrage d'Eaux de Vienne pour un montant estimé à 400 000 € HT,
- travaux d'eaux pluviales, de réseaux télécom et d'éclairage public sous maîtrise d'ouvrage de la commune de Smarves,
- travaux d'enfouissement des réseaux électriques sous maîtrise d'ouvrage de SRD.

Afin de mutualiser les coûts d'ouverture de tranchée et retenir un opérateur commun pour la réalisation de l'ensemble des travaux, il paraît opportun de prévoir un groupement de commandes pour la réalisation concomitante de ces travaux de rénovation et de renouvellement du réseau d'eau potable et d'assainissement, étant entendu que Eaux de Vienne en sera le coordonnateur.

L'ensemble de ces travaux est inscrit aux budgets eau potable et assainissement. La décomposition financière est la suivante :

Prestations	Montant € HT
Travaux eau potable	300 000
Travaux assainissement	100 000
Maîtrise d'œuvre « Eaux de Vienne »	20 800
TOTAL	420 800

Les travaux d'assainissement pourraient être financés à hauteur de :

- 50% par l'Agence de l'Eau Loire Bretagne,
- 10% par le Département de la Vienne,
- 40% par Eaux de Vienne-Siveer.

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver la réalisation des travaux de réseaux d'eau potable et d'assainissement décrits ci-dessus, pour un montant de 420 800 € HT ;
- de l'autoriser à arrêter les termes et à signer la convention de groupement de commandes avec la commune de Smarves et SRD pour la réalisation des travaux dans le village de Moulin à Smarves;

- de désigner Monsieur Patey comme membre titulaire et Monsieur Chaplain, membre suppléant de la Commission d'Appel d'Offres du groupement de commandes des travaux du village de Moulin ;
- de lancer pour le compte du groupement, une consultation en procédure adaptée conformément à selon l'article R2123-1 1° du Code de la commande publique, laquelle aboutira à la passation d'un marché de travaux ;
- d'autoriser le Président à signer le marché de travaux, ainsi que tous documents à intervenir dans sa passation et son exécution, y compris les actes modificatifs éventuels, dans la limite de +15% des crédits indiqués ci dessus.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président,

Signé électroniquement
par : Rémy COOPMAN
Date de signature :
08/07/2022
Qualité : Actes - Président
(Bureaux et AG)

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 5 juillet 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 5 juillet, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Philippe PATEY, Premier Vice-Président.

Délibération n°7

Objet : Fourniture de débitmètres électromagnétiques - Budget Eau et Assainissement

Date de la convocation : 29/06/2022
Nombre de membres du Bureau : 25
Nombre d'élus présents : 10
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 4
Nombre de droits de vote : 14 (56 %)
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

Étaient présents :

Dans la salle "Vienne" (10) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Patrick CHARRIER
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Madame Odile LANDREAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Philippe PATEY
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT

Élus ayant donné pouvoir (4) :

Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur HENEAU
Monsieur DORET a donné pouvoir à Monsieur HENEAU
Madame MICAULT a donné pouvoir à Madame AZIHARI
Monsieur REVEILLAULT a donné pouvoir à Monsieur PATEY

Absents excusés (11) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Christian CHAPLAIN, Rémy COOPMAN, Alain GUILLON, Gilbert JALADEAU, Laurent LUCAUD, Michel MALLET, Frédy POIRIER, Edouard RENAUD, Bernard ROUSSEAU et Thierry TRIPHOSE

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Cécile TONDEUX, Louise PEINTUREAU et Sabine GODET ; et en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS

Eaux de Vienne utilise des débitmètres électromagnétiques, plus précis que les compteurs de vitesse, pour le comptage des débits et volumes sur des ouvrages d'eau et d'assainissement et également pour la sectorisation des réseaux d'eau potable.

Ces appareils sont posés soit dans le cadre de renouvellements d'équipements existants, soit dans le cadre de travaux neufs (mise en place d'une sectorisation).

Les achats se faisaient avec un accord-cadre multi attributaires à marchés subséquents. C'est une procédure lourde (consultation à chaque survenance du besoin). Les besoins ont été récurrents puisque 11 consultations ont été menées en 12 mois pour un montant de 83 000 €HT.

Cette procédure entraîne un délai d'environ 1 mois entre le besoin exprimé et la commande. A ce délai, il faut y ajouter le délai de livraison.

Afin de simplifier le processus de commande, il est proposé un accord cadre multi-attributaires mixte :

- à bons de commande sur la base d'un bordereau des prix pour les références déjà identifiées,
- à marchés subséquents pour les nouveaux produits non référencés dans le bordereau des prix.

Une consultation a été lancée en appel d'offres ouvert en application des articles R2124-2 1° et R2161-2 à R2161-5, pour aboutir à la conclusion d'un accord-cadre multi-attributaire d'un an ferme, reconductibles trois fois un an, pour un montant maximum de 320 000 € HT pour la durée totale de l'accord-cadre.

La Commission d'Appel d'Offres, lors de sa séance du 23 juin 2022, a décidé l'attribution dudit accord-cadre aux entreprises :

- SFERACO
- HYDROMECA
- CNS INSTRUMENTATION

Vu la décision d'attribution de la Commission d'Appel d'Offres du 23 juin 2022,

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver le recours à la fourniture de débitmètres électromagnétiques ;
- de prendre acte du lancement de la consultation tel qu'indiqué ci-dessus ;
- de prendre acte de la décision d'attribution de la Commission d'Appel d'Offres ;
- d'autoriser le Président à signer l'accord-cadre, ainsi que tout document à intervenir dans sa passation et son exécution, y compris les actes modificatifs éventuels, dans la limite de +10 % des crédits indiqués ci-dessus, et dans la limite des crédits inscrits aux budgets.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président,

Signé électroniquement
par : Rémy COOPMAN
Date de signature :
08/07/2022
Qualité : Actes -
Président (Bureau) et

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture